



Función Pública

Concepto 23771 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000023771

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000023771

Fecha: 12/02/2015 06:09:54 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: REMUNERACION - PRIMA TÉCNICA. Reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño. Rad. 20152060007222 del 16 de enero de 2015

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO:

¿Un servidor que goza de prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño en un empleo y es nombrado en uno nuevo mantiene dicho beneficio o debe ser evaluado nuevamente?

FUENTES FORMALES

- Decreto [2164](#) de 1991, Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto ley 1661 de 1991.
- Decreto [1164](#) de 2012, Por el cual se reglamenta el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño.
- Decreto [1950](#) de 1973, Por el cual se reglamentan los Decretos - Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.
- Sentencia del Consejo de Estado de fecha 10 de febrero de 2011, Sección Segunda, Expediente No. [25000-23-25-000-2001-07885-01\(1653-08\)](#), Consejero Ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren.

ANÁLISIS

Para abordar los planeamientos jurídicos enunciados, es indispensable realizar un análisis de los siguientes temas: (1) Reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño; (2) Prima técnica por evaluación de desempeño en encargo.

(1) Reconocimiento de la prima técnica por evaluación de desempeño

El Decreto 2164 de 1991, “Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto ley 1661 de 1991”, establece:

“ARTÍCULO 3°. CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DE PRIMA TÉCNICA. *Modificado por el Decreto 2177 de 2006, artículo 19. Para tener derecho a prima técnica, además de ocupar un cargo en uno de los niveles señalados en el artículo 1° del Decreto 1336 de 2003, adscritos a los Despachos citados en la mencionada norma, incluyendo el Despacho del Subdirector de Departamento Administrativo, será tenido en cuenta uno de los siguientes criterios:

a) Título de estudios de formación avanzada y cinco (5) años de experiencia altamente calificada;

b) Evaluación del desempeño. (...)

PARÁGRAFO. Las solicitudes de revisión de prima técnica que se hayan radicado formalmente ante el funcionario competente con anterioridad a la entrada en vigencia del presente decreto, serán estudiadas y decididas teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Decreto 1335 de 1999.

Las solicitudes que se radiquen con posterioridad a la publicación del presente decreto, serán estudiadas y decididas teniendo en cuenta los criterios y condiciones aquí establecidos.”

El Decreto 1164 del 1 de junio de 2012, señala:

“ARTÍCULO 1°. Modifícase el artículo 5 del Decreto 2164 de 1991, el cual quedara así:

“ARTÍCULO 5°. De la prima técnica por evaluación del desempeño. Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados que desempeñen, en propiedad, los cargos del nivel Directivo, Jefes de Oficina Asesora y de Asesor cuyo empleo se encuentre adscrito a los Despachos de los siguientes funcionarios: Ministro, Viceministro, Director de Departamento Administrativo, Subdirector de Departamento Administrativo, Superintendente, Director de Establecimiento Público, Director de Agencia Estatal y Director de Unidad Administrativa Especial o sus equivalentes en los diferentes órganos y Ramas del Poder Público, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90%), como mínimo, del total de la última evaluación del desempeño, correspondiente a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Una vez otorgada la prima técnica, el servidor deberá ser evaluado anualmente. Será causal de pérdida de la misma obtener una calificación definitiva inferior al noventa por ciento (90%).

Para la asignación y conservación de la prima técnica por este criterio, cada entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establecerán los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar.

La prima técnica podrá revisarse en cualquier tiempo, de oficio o a solicitud del interesado, previa evaluación de los criterios con base en los cuales fue otorgada. Los efectos fiscales se surtirán a partir de la fecha de expedición del correspondiente acto administrativo.

Parágrafo. A los servidores que desempeñen cargos diferentes a los señalados en el presente artículo, a quienes se les asigne la prima técnica por evaluación del desempeño con anterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 1336 de 2003, continuarán percibiéndola hasta su retiro del organismo o hasta que se cumplan las condiciones para su pérdida”.

Tal como lo señala el citado decreto, la entidad deberá adoptar un sistema especial de calificación, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establezcan los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar, para lo cual podrá utilizarse el instrumento de evaluación de los empleados de carrera administrativa.

Por consiguiente, es necesario que la entidad ajuste su reglamentación con el fin de que para el reconocimiento de la prima técnica por este criterio, la evaluación del desempeño con base en la cual se otorga por primera vez, corresponda a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

Por lo tanto, cada vez que la persona se vincula en un cargo diferente, susceptible de percibir prima técnica, deberá ser evaluada un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad, a fin de que le sea otorgada la prima técnica por evaluación del desempeño con base en lo establecido en el Decreto 1164 de 2012.

(2) Prima técnica por evaluación de desempeño en encargo.

El Decreto 1950 de 1973, “Por el cual se reglamentan los Decretos - Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil”, consagra lo siguiente:

“ARTÍCULO 34. Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”.

“ARTÍCULO 37. El empleado encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

En sentencia del Consejo de Estado de fecha 10 de febrero de 2011, Sección Segunda, Expediente No. 25000-23-25-000-2001-07885-01(1653-08), Consejero Ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, se afirmó:

“Así, de acuerdo con las normas que regulan la calificación de servicios y los requisitos que habilitan el reconocimiento de la prima técnica por evaluación del desempeño, no hay lugar en el sub examine a dicha prestación durante los periodos en que la actora se desempeñó bajo encargo exactamente con posterioridad al 28 de febrero de 2002, fecha hasta donde la evaluación anterior logró consolidar el beneficio aludido a favor de la actora, en primer lugar porque son presupuestos del derecho a la prima técnica por evaluación del desempeño, el ejercicio de un empleo en propiedad y en este caso el empleo se desempeñó en encargo durante los periodos en discusión”.

La prima técnica, según lo previsto en las disposiciones legales que la regulan, se otorga a los empleados que ejercen un cargo en propiedad, esto es aquel en el cual fue nombrado con carácter definitivo, para desarrollar funciones de índole permanente (actuación incesante, continua), superando todas las etapas del proceso de selección, si el cargo es de carrera. Si se trata de un empleo de libre nombramiento y remoción, igualmente, reviste una vocación de permanencia en el servicio, a pesar de la discrecionalidad que tiene el nominador para su provisión y desvinculación, es decir que el empleado no se encuentre ocupando el cargo de forma transitoria mediante nombramiento provisional o mediante encargo.

En este orden de ideas, en criterio de esta Dirección, el empleado de una entidad del Estado a quien se le otorgó una prima técnica ya sea por estudios y experiencia o por evaluación del desempeño, al ser encargado en un cargo superior, seguirá disfrutando de este emolumento, el cual se deberá liquidar con relación al cargo del cual es titular y para el cual se le otorgó dicha prima, por cuanto esta asignación es inherente a la persona y no al cargo.

CONCLUSIONES

1. Esta Dirección considera que para el reconocimiento por primera vez de la prima técnica por evaluación del desempeño en un empleo, es necesario que la evaluación que sirve como fundamento para su reconocimiento corresponda a un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad.

2. Por lo tanto, si un servidor que goza de prima técnica por el criterio de evaluación de desempeño en un empleo es nombrado en uno nuevo no mantiene dicho beneficio, toda vez que no podría asignarse prima técnica por evaluación del desempeño a un empleado que es nombrado por primera vez en determinado cargo, con base en la calificación de servicios obtenida en un cargo de código y grado diferente con funciones disímiles.

3. Por lo tanto, cada vez que la persona se vincula en un cargo diferente, que sea susceptible de percibir prima técnica, deberá ser evaluada un periodo no inferior a tres (3) meses en el ejercicio del cargo en propiedad, con el fin de que le sea otorgada la prima técnica por evaluación del desempeño, con base en lo establecido en el Decreto 1164 de 2012.

4. El hecho de que hubiere sido encargada transitoriamente en el empleo en el cual va a ser nombrada, sin desvincularse de las funciones propias de su empleo, no le otorga un derecho adquirido, toda vez que la persona que viene percibiendo prima técnica por evaluación de desempeño al ser encargada en un cargo superior, seguirá disfrutando de este emolumento liquidado con relación al cargo del cual es titular y para el cual se le otorgó dicha prima, por cuanto esta asignación es inherente a la persona y no al cargo.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 25 del Código de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

Mónica Herrera/CPHL

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:40:38